Numéro 33 • juillet 2010 • 1,50 €

modes D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU

Fédération Syndicale Unitaire



MDE SOMMAIRE N° 33

DOSSIER SPÉCIAL RETRAITE



?55

RÉFORME DES RETRAITES



Travailler plus longtemps pour souffrir plus ▲

Brutalité et arrogance

En cette fin de printemps, la question des retraites cristallise l'ensemble de la situation politique et sociale. Le gouvernement, après l'épisode 2003, a décidé de faire au travers de cette contre-réforme une démonstration emblématique. Le projet sarkozyste visant à restructurer le champ social et la société, en faveur des secteurs dominants de l'économie, en a besoin. Un des premiers actes de mise en œuvre de son programme politique a été, rappelons-nous, l'agression directe contre les régimes spéciaux (SNCF...), expérience vécue comme une démonstration adressée à l'ensemble des forces syndicales.

Vers l'austérité

Les éléments contextuels pèsent également lourdement. Après la cuisante défaite électorale aux régionales, l'équipe Sarkozy veut ainsi inscrire, coûte que coûte, sa volonté de continuer son programme. De plus, le contexte est alourdi, comme le développe l'économiste américain Nouriel Roubini, par « l'entrée dans une seconde phase de la crise », rythmée après la crise grecque par les difficultés en série de plusieurs pays européens. Déjà dans le cadre d'une délicate phase de reprise à échelle mondiale, l'Europe semblait décrocher.

Ce que confirme N. Roubini : « avant la crise grecque, la croissance en zone euro était estimée à moins de 1 % en 2010. Compte tenu du choc intervenu au cours des trois derniers mois, si l'économie n'entre pas techniquement en récession, la croissance sera proche de zéro. Les bourses vont continuer à chuter, les coûts de l'emprunt vont augmenter, les liquidités manquer, la confiance des entreprises, des ménages se détériorer. La croissance déjà anémique le sera plus encore. » (Le Monde, 8 juin 2010). L'ensemble des différents plans de rigueur, initiés dans les pays européens, entraîne une logique infernale et connue : l'enfermement dans un cycle récessionniste. De l'aveu même du prix Nobel d'économie Joseph Stiglitz « l'austérité mène au désastre. »

Une réforme brutale pour les salariés et les fonctionnaires

À l'horizon, c'est au mieux un chômage de très haut niveau stabilisé, au pire, une croissance avec des taux de chômage à deux chiffres. La copie gouvernementale que nous avons entre les mains depuis quelques jours est une version hard de la réforme des retraites.

Les différents paramètres, fin de la retraite à 60 ans, portée à 62 ans en 2018, effet immédiat dès 2011, âge minimum porté à 67 ans en 2018 sans décote, catégorie dite active impactée (57 ans), régimes spéciaux visés en 2017, allongement des durées de cotisation (41,5 années en 2020), .../... suite en p. 3

MOBILISONS-NOUS !

Le projet de loi sur les retraites est un recul social majeur pour la majeure partie des françaises et des français. Le COR a eu beau démontrer que les réformes de 1993 et de 2003 avaient provoqué une baisse considérable du taux de remplacement d'au moins 15 %, le gouvernement veut accentuer cette dégradation. Tel est l'objectif de l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans en 2020, couplé avec la décision de reporter l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans en 2018 et celui du départ à taux plein sans décote à 67 ans en 2023. Alors qu'il est reconnu que l'âge moyen de cessation d'activité est inférieur à 59 ans et que les deux tiers des salarié(ées) sont déjà hors de l'emploi à 60 ans.

Les conditions de départ en retraite seront donc aggravées pour toutes et tous, car celles et ceux qui conserveront un emploi devront travailler plus longtemps, les autres sombrant dans la précarité, puisqu'ils(elles) ne pourront cotiser malgré l'obligation qui leur est faite. Seront particulièrement pénalisés, non seulement ceux qui auront commencé à travailler tôt, mais aussi beaucoup de femmes. Annoncé comme devant être une « réforme juste », le projet va creuser davantage les inégalités entre les hommes et les femmes.

Le gouvernement donne pleine satisfaction au patronat en n'envisageant de prendre en considération la pénibilité du travail qu'au cas par cas, laissant le soin au salarié de faire la preuve médicale qu'il(elle) est usé(e). La retraite devient ainsi une affaire de gestion individuelle dans laquelle le droit collectif à la protection disparaît, et la pénibilité du travail est ramenée à la question du handicap physique, puisqu'il faudra un taux d'incapacité au moins égal à 20 % pour que cette notion soit reconnue.

Pourtant, d'autres financements sont possibles, infiniment moins inégalitaires. Les salarié(ées) ne sont pas dupes et ont été plus de deux millions à le dire le 24 juin dernier.

À l'appel de plusieurs organisations syndicales, politiques et associatives réunis en collectifs locaux, des « LUNDIS AU SOLEIL, qui opposent la force de notre nombre au passage en force du gouvernement » seront organisés les 6, 13, 20 et 27 septembre de 19 h 00 à 21 h 00. Au-delà de ces initiatives, plusieurs meetings unitaires locaux sont programmés.

L'intersyndicale nationale composée de la CFDT, CFTC, CGT, FO, Solidaires, UNSA et FSU vient de décider d'une nouvelle journée nationale de grèves et de manifestations le 7 septembre 2010, au moment où s'ouvrira le débat parlementaire. Elle appelle tous(tes) les salariés(ées) du privé et du public, les demandeuses et demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité(ées) à construire ce jour une mobilisation d'ampleur. Le SNU/FSU appelle tous les personnels de Pôle emploi à se joindre à cette journée nationale de mobilisation. ■

1/2 DANS LE MONDE 3/4 À PÔLE EMPLOI

RETRAITES : la régularité dans l'inégalité !





Le gouvernement se vante de vouloir faire de l'égalité entre les femmes et les hommes, un des axes majeurs de sa politique. En affirmant que cette réforme est une réforme juste, de qui se moque t'on?



N'oublions pas la situation actuelle

Les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes sont très élevées, en 2004, la pension de droit propre (hors pensions de reversion) des femmes représentait moins de 40 % de celle des hommes. Seulement 44 % des femmes ont une retraite complète contre 86 % des hommes et plus de le moitié des retraitées perçoivent une pension inférieure à 900 euros.

Les pensions d'aujourd'hui ne sont que le reflet des inégalités constatées dans l'emploi

L'écart de salaire (salaire annuel moyen calculé sur les 25 meilleures années) en 2007 était de 27 % en défaveur des femmes.

Ce décalage n'est que le pendant des inégalités professionnelles multiples qui se cumulent tout au long de l'activité des femmes : métier féminin à salaire féminin, carrières discontinues, précarités, aléas de la vie, temps partiels subis. De fait, les femmes n'ont d'autre choix que celui de travailler plus longtemps et partent en retraite plus tardivement que les hommes.

Une nouvelle réforme discriminatoire

Les réformes de 1993 et de 2003 n'ont fait que maintenir voire accroître les inégalités de pension entre les femmes et les hommes en pénalisant les carrières courtes, accidentées et à temps partiel c'est-à-dire les carrières des femmes !

En 2003, le gouvernement français a nivelé par le bas en prétextant que la majoration de durée d'assurance (MDA) était contraire au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, des hommes fonctionnaires qui avaient élevé leurs enfants ont demandé les mêmes droits de majoration que les mères. La cour de justice européenne a jugé cette disposition non conforme au droit communautaire, au motif qu'elle était contraire au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Au nom de l'équité, ce jugement est une attaque contre les femmes. La conséquence a été que ces majorations d'un an par enfant ont été réduites par la loi Fillon de 2003, notamment pour les enfants nés après 2004. Dans la fonction publique, cette bonification a été remplacée par une validation de six mois et la prise en compte du congé parental dans la durée d'assurance. Pour les enfants nés avant 2004, la bonification reste de 1 an mais à des conditions plus que restrictives : il faut que les mères se soient arrêtées deux mois et que la naissance ait eu lieu quand la mère avait le statut de fonctionnaire.

Dans le régime général, suite aux mobilisations, l'attribution de huit trimestres a été maintenue mais pour les enfants nés à partir de 2010 et de nouveau avec des conditions : la première année de la majoration reste réservée aux mères mais un choix est offert pour la deuxième année entre le père et la mère, le choix devant être fait avant les 4 ans de l'enfant, donc très longtemps avant le départ à la retraite, la décision étant irréversible.

Les propositions du gouvernement : une attaque contre les femmes

Le gouvernement prévoit la prise en compte des indemnités journalières du congé maternité dans le calcul des retraites : mesure insuffisante pour rattraper l'écart colossal en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les carrières discontinues font que 30 % des femmes salariées n'ont pas la totalité de leurs trimestres et doivent attendre 65 ans pour liquider leurs droits à la retraite. Les hommes sont moins touchés par ces carrières en dents de scie et sont 5 % dans ce cas. Sans oublier que les femmes de plus de 60 ans ne trouvent pas d'emploi (le taux d'emploi de ces femmes est très faible : 4,3 %). Elles sont au chômage ou occupent des emplois précaires. En reculant l'âge légal de 60 à 62 ans et l'âge de départ à taux plein de 65 à 67 ans, le gouvernement ne fait qu'allonger cette période de précarité et s'en prend ainsi directement au niveau des pensions et aux conditions de vie des femmes.

De la même manière, la suppression du départ anticipé des femmes fonctionnaires, qui ont 15 ans de service et sont mères de 3 enfants, est lourde de conséquences pour des milliers de femmes qui ont vu leurs carrières interrompues par les congés maternités ou parentaux.

Dans la fonction publique ; les femmes sont nombreuses et 33 % d'entre elles sont à temps partiel.

> **De fait, les femmes n'ont d'autre choix que celui de travailler plus longtemps !**

Quand le gouvernement prétend améliorer la retraite des femmes, de qui se moque-t-on ?

Prétendre que la seule prise en compte des indemnités du congé maternité va améliorer la retraite des femmes est une tromperie. La loi ne prévoit-elle pas la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ? Cette réforme n'est que la suite de celles de 1993 et de 2003 et n'aura pour conséquence que l'aggravation des inégalités de pension entre les femmes et les hommes et tend à la paupérisation des femmes retraitées.

La FSU exige pour les femmes le rétablissement des bonifications, majorations pour chaque enfant sans aucune condition. Nous exigeons de nouveaux droits pour les personnels ayant élevé seuls leurs enfants. Nous demandons, pour compenser les interruptions de carrière, la prise en compte des congés parentaux et des temps partiels pris pour l'éducation des enfants nés avant 2004. Nous exigeons que ces dispositions s'appliquent aux personnes pacsées. Les « avantages familiaux et conjugaux » sont aujourd'hui encore des mécanismes indispensables de compensations des inégalités entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle doit être effective dans un avenir proche et ne peut se faire sans des mesures fortes.

Messieurs du gouvernement, La moitié des citoyens sont des citoyennes et entendent bien se faire entendre ! ■

Frédérique Payen



suite de p. 1



alignement du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui du privé sur 10 ans (de 7,85 à 10,55 %), très peu de prise en compte de la pénibilité soumise à examen individuel, fournissent un bilan d'une rare cruauté. Les éléments comparatifs à échelle européenne laissant entendre que nous restons dans une zone préservée sont contredits. L'âge minimum pour obtenir une retraite à taux plein est porté à 67 ans en 2018, il faudra attendre 2029 pour qu'il en soit de même en Allemagne. De plus les volumes financiers des sacrifices, par-delà les quelques efforts d'affichage sur la création d'un prélèvement de 1 % sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu, ou l'augmentation d'un point des prélèvements sur les plus-values de cession mobilières ou immobilières, sont très clairs. Les ¾ des sacrifices sont fournis par les salariés.

Certaines catégories sont épargnées

Quant au traitement politicien et électoraliste du dossier, là encore il est d'une limpidité extrême. Un coup de pouce est donné aux agriculteurs, et les retraités sont totalement épargnés. Sarkozy préparant les prochaines échéances électorales, sait ménager ses bases électorales les plus sûres. La crise économique fournit donc un effet d'aubaine relayé puissamment dans les médias, sur le caractère inéluctable du plan gouvernemental.

Comme le confie un haut fonctionnaire gouvernemental, « cette réforme des retraites est l'un des éléments pris en compte par les agences qui attribuent à la France la plus haute note de leur classement avec une perspective stable. » (Le Canard Enchaîné, 23 juin 2010).

La réforme des retraites est au final l'illustration d'un choix de société. Sur plusieurs aspects, elle reflète les inégalités qui taraudent la société. Ainsi les inégalités frappant les femmes sont soulignées, que ce soit au niveau des retraites, en moyenne 850 euros avec les hachurages dans les vies professionnelles (pour élever les enfants), ce qui fait que l'allongement des durées de cotisation aurait souvent des conséquences souvent dramatiques. Les jeunes entrant tardivement dans la vie active, les jeunes dont le taux de chômage est particulièrement élevé sont également directement concernés.

De même les niveaux salariaux induisant des ressources financières supplémentaires ou la création massive d'emplois ayant les mêmes effets doivent être portés au cœur des contre-propositions nécessaires.

> **Les 486 niches fiscales représentent un manque à gagner de 73 milliards d'euros en 2007.**

Des sources financières existent

La capacité d'envisager de nouvelles sources financières, en terme de contre-projet au plan gouvernemental, est un élément participant directement au rapport de force. La crédibilité d'un contre plan est essentielle pour renverser le scepticisme qui ébrèche la mobilisation.

En prenant quelques paramètres financiers dont nous disposons, et en visant à une autre répartition des richesses, les sources financières existent, c'est une question de choix politique. Ainsi l'impôt sur les sociétés a dévissé depuis les années quatre-vingt-dix de 50 % à 33,33 %. En 2008, cela représentait 22,5 milliards d'euros perdus pour les finances publiques. Le taux supérieur de l'impôt sur le revenu est passé de 57 % à 47 %. Les 486 niches fiscales représentent un manque à gagner de 73 milliards d'euros en 2007. Le bouclier fiscal rétrocède à 47 % de ses bénéficiaires près de 600 millions d'euros reversés par le Trésor Public. La baisse de la TVA dans la restauration avec les effets que l'on connaît, coûte 2,5 milliards d'euros. Enfin les exonérations de cotisations sociales patronales causent une perte fiscale de 42 milliards d'euros.

Un mouvement social en demi-teinte

Le dossier retraites est révélateur également de la force et des faiblesses du mouvement social.

On pouvait avoir un certain nombre de doutes et d'interrogations après les déconvenues vécues à la fin du cycle de mobilisations du 1er semestre 2009. Les grèves du 29 janvier et du 19 mars 2009 avaient marqué par leur puissance, alors qu'elles se déroulaient en pleine situation de crise à un niveau historique. Or elles n'avaient été suivies d'aucun relais amplificateur avant l'été 2009. L'impression était donnée que les principales forces syndicales se refusaient de mener un combat qui risquait de les propulser dans un choc frontal avec le gouvernement. Une sourde amertume en a résulté, pesant sur les réactions des salariés et des exclus jusqu'au début de l'année 2010.

Le dossier retraite a rebattu les cartes. La succession des grèves interprofessionnelles du 23 mars, du 27 mai et du 24 juin ont scandé la période à l'appel d'un front intersyndical inédit sur les thèmes des retraites, des salaires et de l'emploi. Inédit parce que la surprise a été la présence maintenue de la CFDT dans ce cadre.

Un paysage syndical contrasté

La hauteur de l'attaque gouvernementale, son arrogance, le fait que le gouvernement ne laisse que très peu de marges de manœuvre, a poussé la CFDT dans un registre combatif qu'on ne lui connaissait plus. Ajoutons que la saignée en effectifs de 2003 (environ 100 000 adhérents perdus), sa série de reculs électoraux et son peu de résultats tangibles, ont nourri son nouveau positionnement. Par ailleurs le cavalier seul de FO peut apparaître surprenant, si on n'a pas présent en tête que son refus de tout front intersyndical (forcément objet par nature de compromis), a des racines en dehors du sujet des retraites. C'est l'existence même de FO en tant que confédération qui est posée, suite à la nouvelle loi sur la représentativité syndicale, et aux nouvelles normes de validation des accords contractuels. Quant à la CGC, dans la même configuration de survie aléatoire, approuvant la réforme, elle brille par son silence.

La puissance de la démonstration du 24 juin, avec plus de 2 millions de manifestants, ouvre une nouvelle phase. Le score des grévistes à Pôle emploi étant du double le 24 juin par rapport au 27 mai (18 %).

Il reste à crédibiliser les alternatives à la contre-réforme gouvernementale, à multiplier les initiatives de rassemblement et débats, particulièrement autour de l'initiative ATTAC/fondation Copernic. Les manœuvres et entrechats gouvernementaux sur la pénibilité, les longues carrières ou les polypensionnés, ne devraient pas ébrécher le front intersyndical. Le prochain rendez-vous central est fixé à la rentrée par le gouvernement lui-même, banalisant la journée du 24 juin taxé de « soubresaut social habituel ». Il nous donne le niveau à atteindre et à dépasser en fixant la référence à 2003.

Une réforme injuste sur fond de scandales

Mais là encore ce qui s'exprime socialement et politiquement va au-delà du sujet des retraites.

Le sentiment de malaise, d'injustice, devient de plus en plus profond, les sondages se succèdent les uns derrière les autres : 2/3 des consultés jugent la politique économique du gouvernement mauvaise, 64 % de la population appuient la grève du 24 juin. Les inégalités et leur approfondissement sont perçus comme une donnée dominante. Le Président de la République cristallise jusqu'à 69 % d'appréciations négatives à cette étape de son mandat, et les scandales s'enchaînent (cigares de Christian Blanc, salaires complémentaires de Christine Boutin, voyage de Joyandet, affaire Woerth-Bettancourt).

La nécessité de travailler les alternatives devient de plus en plus décisive si on veut passer d'un état de résignation à une explosivité constructive. L'automne pourrait nous réserver quelques surprises agréables, avec en tête ces vers de René Char : « Enfin, si tu détruis, que ce soit avec des outils nuptiaux (Rougeurs des Matinaux (27) ». ■

Noël Daucé

L'enjeu des retraites : être ou ne pas être sur le marché du travail.

Pour qui veut comprendre le sujet, à l'heure ou les armées se mettent en ordre de bataille, ce livre est une merveille. S'il n'y en avait qu'un à lire parmi les nombreux titres qui paraissent ce serait celui-là.

Le titre du livre ne ment pas. On en ressort après lecture avec l'esprit clair et l'envie de se battre pour maintenir ce qu'il appelle une « réussite historique à contre-pied du capitalisme ».

La thèse est bien argumentée et bien défendue : le « problème démographique » dont on nous rebat les oreilles avec la perspective réelle d'un allongement de la vie (qui s'en plaindrait) conduirait à un accroissement du « troisième âge ». Ce n'est qu'une illusion car, si l'accroissement est bien réel, l'explosion de la productivité l'est bien plus encore. Le COR se permet de « projeter » à 10, 20,30 ou même 50 ans. Chacun appréciera la machine à illusionnes que constitue le maintien de paramètres de la réalité sociale (il y en a quelques dizaines) pour construire des courbes et des projections. Et en tirer des conclusions qui permettent de justifier toutes les remises en cause des éléments d'une situation et d'un mode de vie issue de la résistance. C.Q.F.D. ! Par les temps qui courent les prévisions à 3 ans se révèlent fausses alors celles à 10 ou 20 ans ne sont que du pipeau.

Ce que les « réformistes » reprochent au système de retraite à la française c'est que ceux qui ont travaillé toute leur vie et qui souhaitent gérer leurs temps et leurs activités puissent le faire. Et ceci avec un « salaire continué » qui reconnaît la qualification obtenue pendant toute la période salariée. Depuis une quinzaine d'années diverses attaques ont eu lieu contre les diverses formules de retraite, elles visent toutes à réduire cet espace de liberté, résultat de toute une vie de travail.

L'enjeu des retraites c'est d'abord reconnaître et prolonger l'indéniable réussite humaine et politique des retraites. Et si les retraités n'étaient pas des « inactifs », comme le désigne le vocabulaire en cours, mais des hommes et femmes différemment actifs et actives, enfin libres de travailler (ou pas) à l'écart du marché du travail. Ne plus être soumis au marché, comme une marchandise, n'est-ce pas un vrai rêve ? C'est à ces questions que répond ce livre, en éclairant ce débat avec des rayons X qui montrent les véritables intentions du Medef pour qui le profit est toujours insuffisant et du gouvernement qui leur sert la soupe. ■

Claude Kowal,
retraité actif selon son choix.



▲ *L'enjeu des retraites, Bernard Friot, La Dispute, 175 pages, 12 €.*



> **Ne plus être soumis au marché, comme une marchandise, n'est-ce pas un vrai rêve ?**



LA COMMISSION RETRAITÉS DU SNU ÉDITE RÉGULIÈREMENT UNE PUBLICATION APPELÉE PRENDRE SON TEMPS

Pour en savoir plus, rendez-vous sur **www.snutefifsu.org**

Retraite sur-complémentaire créée au 1er juillet 1991 et fermée le 30 juin1999

Ont acquis des droits dans ce régime les agents en poste à l'ANPE au 1er juillet 1991 ou entrés entre cette date et le 30 juin 1999 même s'ils ont opté pour la CCN de Pôle Emploi.

Ce régime a été créé au 1er juillet 1991 mais suite à une décision du Conseil d'État, il a été fermé huit ans plus tard. Les droits acquis jusqu'au 30 juin 1999 par les agents ont été validés par la loi 98-546 du 2 juillet 1998 - art 107, mais ils ne sont calculés et liquidés qu'au moment du départ en retraite. Les droits sont calculés comme si l'agent était parti en retraite au 30 juin 1999, mais ils sont revalorisés selon l'évolution du point de la fonction publique (valeur au jour du départ en retraite).
le Conseil d'État, suite à un recours de la CGT, a jugé que le DG n'avait pas compétence pour créer ce régime et qu'il fallait un décret pour modifier le régime de retraite qui se rattache au régime de rémunération des agents.

L'objectif visé en 1991 était de rapprocher la retraite des agents de l'ANPE du niveau de retraite des fonctionnaires. L'ANPE garantissait à l'agent, en cumulant régimes de base + complémentaire + sur-complémentaire acquises pour son temps de travail à l'ANPE, une retraite totale égale à 2 % du dernier traitement brut ANPE par année d'activité dans cette institution.
Le principe de calcul de cette retraite sur-complémentaire est donc celui d'un différentiel : montant de retraite garantie par l'ANPE – retraites Sécurité sociale et Ircantec limitées à l'activité ANPE.

Le financement de ce régime, qui relève de la capitalisation, était assuré par un double système :

- Un système à cotisation définie : un compte individuel ouvert au nom de l'agent à la CNP était alimenté par une cotisation partagée entre l'employeur et le salarié, et par les intérêts produits chaque année. Au départ à la retraite, son montant est récupéré, selon son importance, soit sous forme d'une rente versée jusqu'au décès, soit sous la forme d'un capital versé au départ en retraite.
- Un système à prestation définie : un fonds collectif, alimenté par une cotisation de l'employeur, est sollicité quand le compte individuel est insuffisant pour assurer à lui seul le montant calculé de la retraite sur-complémentaire (la prestation définie).

Depuis le 1er juillet 1999, les comptes individuels encore ouverts ne s'accroissent plus que des produits financiers annuels. Par contre le fonds collectif continue d'être alimenté tous les ans par Pôle Emploi après l'ANPE. Afin de fructifier, tout cet argent est placé sur les marchés financiers par la CNP.
Quant à la gestion administrative, c'est-à-dire le suivi des comptes individuels (ex : tous les ans envoi d'un bulletin de situation de compte), le calcul des droits puis le paiement des rentes, elle a été confiée à la CDC. ■

Anne-Marie Gourdain

Qu'est ce que l'IRCANTEC ?

Par Daniel GASCARD, administrateur représentant la FSU au CA de l'IRCANTEC.

L'IRCANTEC est le régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de la fonction publique. Les nouveaux recrutés, comme les agents ayant opté pour la CCN y sont automatiquement affiliés Elle joue le même rôle que l'ARCCO et l'AGIRC pour les salariés du secteur privé. L'affiliation à une retraite complémentaire est obligatoire depuis 1972 en complément des régimes de base CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) ou MSA (mutuelle sociale agricole).

Un régime piloté par l'État

Les régimes de base apportent aux salariés partant à la retraite, un revenu de remplacement au maximum de 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, et ceci dans la limite d'un salaire égal au plafond de la sécurité sociale (2885 €/ mois brut en 2010). Les retraites complémentaires apportent un complément de retraite sur la tranche A (inférieur au plafond de la sécurité sociale) et la totalité de ce revenu de remplacement sur la tranche B (supérieur au plafond de la sécurité sociale). La première différence entre l'IRCANTEC et l'ARCCO-AGIRC est son mode de gestion. L'ARCCO-AGIRC est un régime paritaire. Créé par la volonté des partenaires sociaux, c'est le conseil d'administration qui a tout pouvoir. L'IRCANTEC est un régime réglementaire. Il a été créé par l'État par Décret de 1972. Le conseil d'administration a plus un rôle consultatif que décisionnaire. C'est le gouvernement qui décide in fine, en particulier des paramètres financiers.

Qui cotise à l'IRCANTEC ?

Normalement tous les agents du secteur public qui cotisent à la CNAV ou à la MSA comme régime de base. La notion de secteur public est indépendante du statut des personnels.
Sont donc a priori affiliés à l'IRCANTEC :

- les personnels contractuels des trois fonctions publiques
- les personnels non-titulaires des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ou non qualifié.
- mais également les personnels des associations dont le fonctionnement est assuré par des subventions publiques.

L'IRCANTEC sert également de caisse de retraite complémentaire pour les Praticiens Hospitaliers (vacations de médecins à l'hôpital public), et de caisse de retraite pour les élus locaux (commune, département et région).
Cependant, une mesure législative peut déroger à la règle d'affiliation définie par le décret de création de l'IRCANTEC.

Quels sont les avantages de l'IRCANTEC ?

À mon avis ils sont au moins de 2 sortes : La performance du régime, son indépendance vis-à-vis du MEDEF. La performance d'un régime par point se mesure par le taux de rendement : c'est le rapport entre la valeur de rente du point divisé par sa valeur d'achat. Un tableau vaut mieux que des longs discours, les chiffres sont parlants.

En 2010 l'IRCANTEC a un taux de rendement 2 fois supérieur à celui de l'ARCCO-AGIRC. Si la réforme de l'IRCANTEC de 2008 diminue celui-ci progressivement à 7,75 % en 2017, il reste bien supérieur à celui de l'ARCCO-AGIRC.
Et qui sait quel sera le taux de rendement de l'ARCCO-AGIRC en 2017 ? Le MEDEF y impose depuis une dizaine d'années une baisse drastique du taux de rendement en refusant toute augmentation des cotisations (cf tableau ci-dessous).

Le deuxième avantage, c'est justement l'absence du MEDEF dans la gestion de cette caisse de retraite. L'IRCANTEC, caisse de retraite publique est géré par un conseil d'administration où siègent les organisations syndicales et les employeurs publics, sous la sous la tutelle attentive de l'État. Personne qui ne représente les intérêts des assurances privées.

La réforme 2010 des retraites va-t-elle impacter les régimes complémentaires ?

La réforme n'a pas d'impact sur les retraites versées par ces organismes. Elle aura un impact positif sur les finances de ces caisses, puisqu'avec le recul de l'âge de départ et l'augmentation des durées de cotisations les retraites seront versées plus tard. ■

TAUX DE RENDEMENT	ARCCO 2010	AGIRC 2010	IRCANTEC 2010	IRCANTEC 2017
Tranche A	5,2 %	5,1 %	10,75 %	7,75 %
Tranche B	5,95 %	5,96 %	10,75 %	7,75 %

Retraites – L'heure de vérité



▲ *Retraites – L'heure de vérité*
Ouvrage collectif
Fondation Copernic/ATTAC
Éditions Syllepse

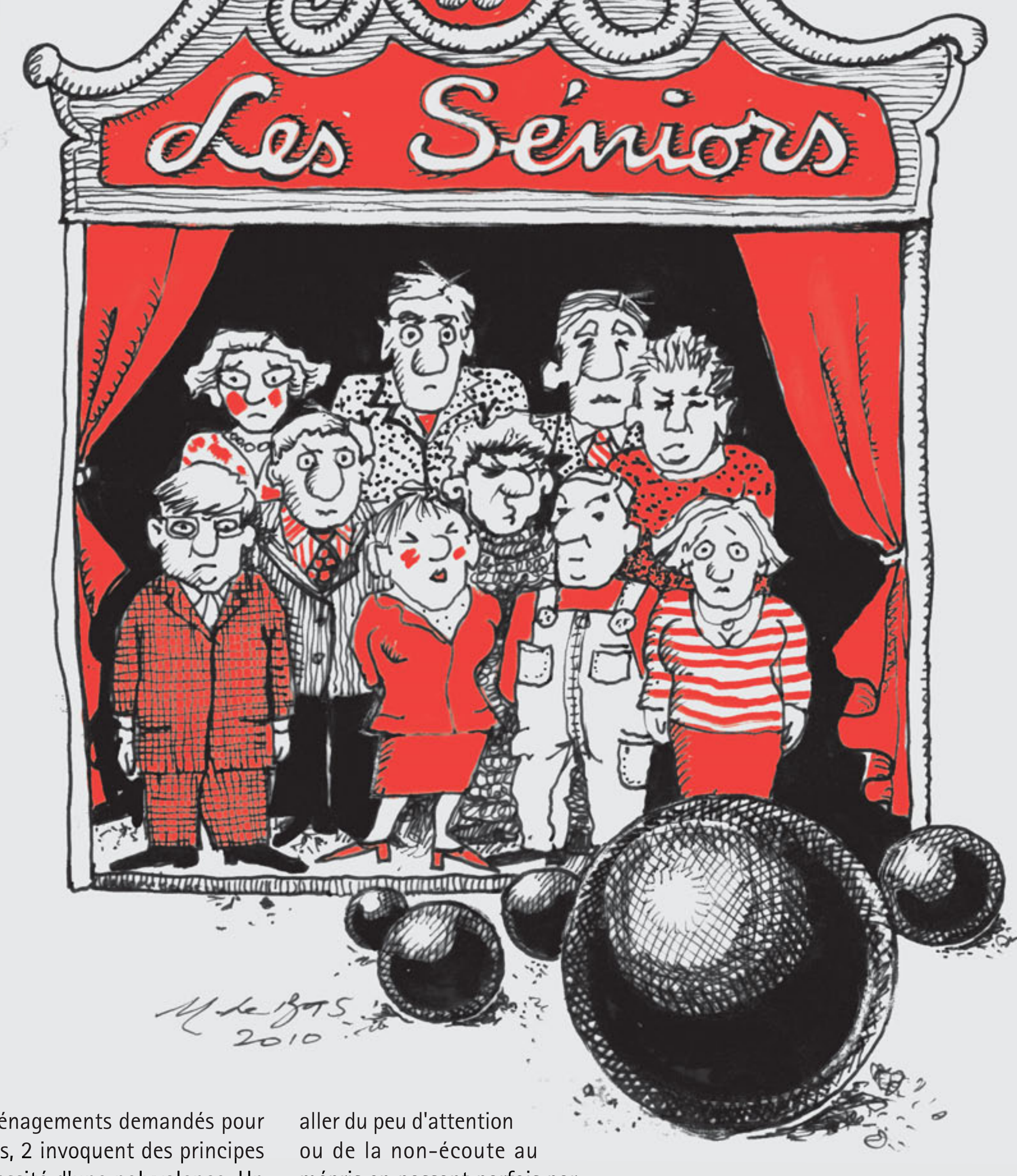
Depuis 1993, les « réformes » du système de retraites se suivent… et se ressemblent. Pour l'avenir, de nouvelles mesures s'apprêtent à remettre en cause le droit à la retraite à 60 ans et à rallonger encore la durée de cotisation des salariés du privé comme des fonctionnaires. Face à l'augmentation du nombre de retraités, il s'agit fondamentalement pour le gouvernement de baisser le montant des pensions. La paupérisation des retraités est programmée. Le système par répartition basée sur la solidarité entre les générations est petit à petit vidé de son contenu. Si l'objectif de le remplacer par un système par capitalisation a pris du plomb dans l'aile avec la succession de crises financières, il n'est cependant pas abandonné. Des « réformes systémiques » du système par répartition sont, de plus, envisagées qui en transformeraient la logique avec l'instauration d'un régime à points ou à « comptes ». D'autres solutions existent pourtant, à condition de lever plusieurs tabous. Elles supposent un nouveau partage de la richesse produite en s'attaquant aux revenus financiers, ce qui est possible par l'augmentation des cotisations. Elles supposent aussi un partage de l'emploi en cessant de focaliser sur l'augmentation de l'emploi des seniors, pour viser à réduire le chômage, notamment celui des jeunes, et à améliorer le taux d'emploi des femmes en même temps que leurs conditions d'emploi. Il s'agit donc de travailler moins longtemps et non pas plus quand la productivité augmente et de mieux répartir emplois et revenus. Ce livre, qui s'appuie sur les chiffres du rapport d'avril 2010 du Conseil d'orientation des retraites (COR), en fait la démonstration. ■





RÉSULTATS DES QUESTIONNAIRES DESTINÉS AUX ACTIVES ET AUX ACTIFS DE PLUS DE 55 ANS

Des seniors souffrent et le disent sans détours



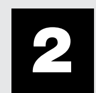
Il ne s'agissait pas d'une enquête impliquant toute une série de précautions méthodologiques. Nous n'en avons pas les moyens. Notre objectif était de faire remonter du terrain un certain ressenti, si limité soit-il. On n'a pas été déçus.
83 réponses nous sont parvenues avec un contenu très riche. Beaucoup en ont « gros sur le cœur » et n'ont pas voulu laisser passer l'occasion pour le dire. Le nombre de réponses donne du sens.

1 Existence et manifestations de la discrimination (questions 1 et 2) Graphique 1.

Sur la première question relative au sentiment d'un comportement discriminatoire lié à l'âge au cours de l'année écoulée :
33 personnes ont répondu par l'affirmative et pour :
- 22 d'entre elles, ce comportement a été le fait de la hiérarchie seule
- 6 autres ont impliqué à la fois la hiérarchie et des collègues
- pour les 5 dernières il a été dû aux seuls collègues.

Les manifestations de ces attitudes ressenties comme discriminatoires se sont traduites par (une même personne pouvant cocher plusieurs items) :
- 28 se plaignent d'avoir été utilisés comme des bouche-trous,
- 22 estiment qu'on leur a donné un travail moins intéressant,
- 18 se sont trouvés affectés à des tâches répétitives,
- 14 ont été accusés de lenteur ou d'inefficacité,
- 11 pensent qu'on a cherché à les isoler,
- 10 considèrent qu'ils ont été carrément mis au placard,
- et 5 ont même été invités à changer d'affectation.

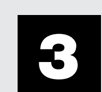
D'autres manifestations ont été exprimées de façon spontanée : impression de ne plus faire partie du collectif (notamment par éloignement physique et même exclusion de l'équipe habituelle), tâches attribuées sans grand intérêt (dossiers marginaux, travail trop souvent administratif), attitudes désobligeantes de la hiérarchie (accusations infondées, refus d'écoute, reproche de manque d'adaptation au changement, manifestation d'un désintérêt dès lors qu'on est proche de la retraite).



2 Aménagement des postes lié à l'âge (questions 3 et 4)

19 personnes (soit près du ¼) font état de demandes d'aménagement de postes liées à l'âge et 10 de ces adaptations ont été accordées.
Voici les principaux aménagements sollicités :
- 3 temps partiels,
- 3 dispenses de l'accueil DE
- et 3 autres souhaitant moins de contacts avec le public (DE ou entreprises),
- 3 aménagements informatiques (écran, poste ergo., souris),
- 3 demandes liées à des handicaps (moins de lumière, fauteuil adapté avec repose-pieds, prothèse auditive)
- le reste concernant des cas plus isolés.

Concernant les refus d'accorder les aménagements demandés pour lesquels les raisons en ont été indiquées, 2 invoquent des principes généraux : pas de poste personnel, nécessité d'une polyvalence. Un autre dénonce carrément une volonté de punir.

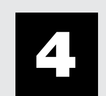


3 Difficultés physiques ou psychiques liées à l'âge (questions 5, 6 et 7) Graphique 2

La question des difficultés physiques particulières liées à l'âge a rencontré un très grand écho : pour preuve, seulement 4 personnes n'ont pas répondu à cette question. Sachant que chaque répondant pouvait indiquer plusieurs difficultés physiques, voici celles qui sont le plus souvent citées :
- problèmes articulaires : 42
- difficultés visuelles : 41
- fatigabilité récurrente : 38
- difficultés de positionnement (debout, assis) : 30
- difficultés auditives : 29
- difficultés de déplacement : 10

À noter que 29 des répondants (soit le 1/3) souffrent au moins de 3 de ces 6 difficultés physiques, l'un d'entre eux cumulant même les 6.
Autre donnée alarmante, 67 personnes (soit 4/5) déclarent avoir connu, au cours des 3 dernières années, une grande fatigue voire une dépression. Cet état de grande fatigue voire de dépression est attribué aux causes suivantes (plusieurs items pouvant être cochés) :
- au contexte actuel de la fusion à marche forcée : 58
- à la difficulté à intégrer les changements en raison de l'âge : 38
- au sentiment de se sentir peu à peu exclu du collectif : 29

Là aussi 13 répondants incriminent les 3 causes.



4 Principaux problèmes rencontrés liés à l'âge (question 8) Graphique 3

Les principaux problèmes rencontrés liés à l'âge ont fait l'objet de réponses très abondantes et précises (plusieurs réponses étaient évidemment possibles). On peut les regrouper autour de 12 thèmes principaux classés par ordre décroissant.

→ **Les relations avec la hiérarchie (citées 28 fois)**
Ici on se plaint surtout des changements incessants, notamment des plannings (cités 7 fois), du manque de cohérence des directives (cité 4 fois), du manque de reconnaissance de l'expérience (cité 4 fois), de la pression de l'urgence et des objectifs (citée 4 fois), d'attitudes pouvant aller du peu d'attention ou de la non-écoute au mépris en passant parfois par l'agressivité voire la mise à l'écart volontaire. Le fait de ne pas se soucier de la mémoire de l'établissement, comme le fait remarquer quelqu'un, accentue le malaise.

→ **Les conditions de travail (citées 24 fois)**
Sans surprise, c'est le rythme de travail infernal qui est dénoncé (6 fois). La station debout prolongée est également stigmatisée (5 fois). Pour le reste c'est le morcellement et l'éparpillement des tâches et leur caractère répétitif, les difficultés à terminer ou à suivre son travail, les touts sources d'irritabilité et d'angoisse.

→ **L'informatique (citée 18 fois)**
Il s'agit à la fois de la maîtrise des matériels et des logiciels, du travail sur écran et de l'accès à l'information par cet outil. Le manque de formation semble ici flagrant.

→ **La fatigabilité et les difficultés de concentration (citées 17 fois)**
Fatigue et fatigabilité (citées 13 fois) et difficultés de concentration sont soulignées.

→ **Mémoire et mémorisation (citées 16 fois)**
En raison de l'âge, garder la mémoire d'informations récentes et en mémoriser de nouvelles devient de plus en plus difficile.

→ **L'accès à l'information (citée 15 fois)**
Deux écueils sont dénoncés : une saturation d'informations (avalanche de mails, masse d'informations quotidiennes non maîtrisées, assimilation difficile des directives), et aussi un déficit (désinformation sur la fusion, difficulté de rester au courant ou « au parfum » etc.)

→ **L'adaptabilité (citée 14 fois)**
Les capacités d'adaptation ont nettement diminué avec l'âge, reconnaissent 7 répondants. La lenteur progresse aussi (citée 4 fois). Tout cela est ressenti comme un handicap par rapport à la multiplicité des tâches et à l'efficacité. L'usure est évoquée, le droit à la lenteur aussi.

→ **Mobilité et déplacements (cités 11 fois)**
Éloignement du domicile et fréquents changements de lieux de travail sont pénalisants pour les seniors.

→ **Les problèmes physiques (cités 10 fois)**
Sont à nouveau évoquées quelques difficultés physiques : problèmes visuels (3), lombalgies (2), pied déformé, jambes lourdes, bruit, problèmes articulaires ou de cervicales dus à des postures inadaptées.

→ **Les relations avec le public (citées 10 fois)**
Dans 9 cas il s'agit de la réception des DE et dans 1 cas …/… suite en p. 6

suite de p. 5

RÉSULTATS DES QUESTIONNAIRES DESTINÉS AUX ACTIVES ET AUX ACTIFS DE PLUS DE 55 ANS

des relations avec les entreprises. Ce sont surtout les conditions d'accueil et les cadences de réception qui sont dénoncées.

➔ **La perte du sens (citée 9 fois)**

Ce sentiment, souvent implicite, est explicitement exprimé ici : perte de sens proprement dite (4 fois), démotivation (2 fois), déshumanisation, sentiment d'inutilité, baisse de combativité.

➔ **les relations avec les collègues (citées 5 fois)**

Il est question de manque d'entraide, de pression entre collègues et de perte de relations, de contacts parfois difficiles avec des jeunes voire d'exclusion.



Les tâches les plus motivantes et accessibles aux seniors (question 9)

La palette est très large et les seniors ne semblent pas souhaiter se cantonner plus particulièrement dans un type d'activité.
C'est le cœur du métier qui retient très largement l'attention : la relation avec les DE sous toutes ses formes (citée 32 fois) et la relation entreprises en y incluant le traitement des OE (citée 27 fois).
Viennent ensuite les tâches administratives et de gestion (citées 24 fois) et leurs diverses modalités.
La fonction animation/formation est également bien représentée (citée 16 fois) en y incluant le tutorat.
Plusieurs se disent motivés par toutes les activités.

6 Formation et tutorat (questions 10, 11, 12 et 13)

Au cours des 3 dernières années, l'établissement a proposé une formation à 40 personnes, tandis que 47 (certaines étant les mêmes que ci-dessus) disent avoir fait elles-mêmes une demande.
Sur les 47 demandes à l'initiative des agents, 19 ont été acceptées par l'établissement. Dans la majorité des cas, le motif du refus n'est pas indiqué. Pour ceux qui sont signalés, les motifs invoqués tournent autour de la proximité de la retraite (citée 4 fois), de la priorité accordée à d'autres collègues notamment les jeunes (citée 5 fois), du manque de place ou de la possibilité d'être formé sur le tas.
Au total apparaît ici une grande motivation pour la formation malgré la proximité du départ en retraite.
26 répondants (donc à peine le 1/3) affirment que l'établissement reconnaît leur capacité à transmettre des savoir-faire en tant que tuteur ou référent. Ceci confirme qu'en termes de valorisation de l'expérience l'établissement a de grands progrès à faire.



Réduction du temps de travail

Pour 74 seniors (pratiquement 9/10, donc une quasi-unanimité) la réduction du temps de travail prévue par la CCN devrait s'appliquer dès 55 ans.



Les cas signalés de comportements discriminatoires.

Plusieurs répondants précisent que les cas de comportements particulièrement discriminatoires liés à l'âge ne sont pas faciles à établir. Il s'agit plutôt souvent d'une attitude insidieuse et sournoise voire condescendante et paternaliste. Le caractère discriminatoire est parfois d'autant moins repérable qu'il se cache sous d'autres arguments.
Les comportements dénoncés et ressentis comme discriminatoires relèvent d'abord de la hiérarchie, même si certains membres de celle-ci en ont été également les victimes (quelqu'un fait remarquer que tous les directeurs de site non maintenus avaient plus de 50 ans) :

- refus de reconnaître l'expérience et d'écouter les avis
- tâches imposées ou obligation de changer de cadre de travail
- refus d'aménagement de poste
- plans d'action suivis seul alors que d'autres sont autorisés à fonctionner en binôme ou trinôme
- pression contre le statut 2003 et vives réactions en cas de référence à la situation avant la fusion
- incitation à prendre sa retraite à 63 ans
- reproches d'absence pour maladie
- mise sous pression et parfois tentatives d'isolement

On sent également des conflits de classes d'âge :

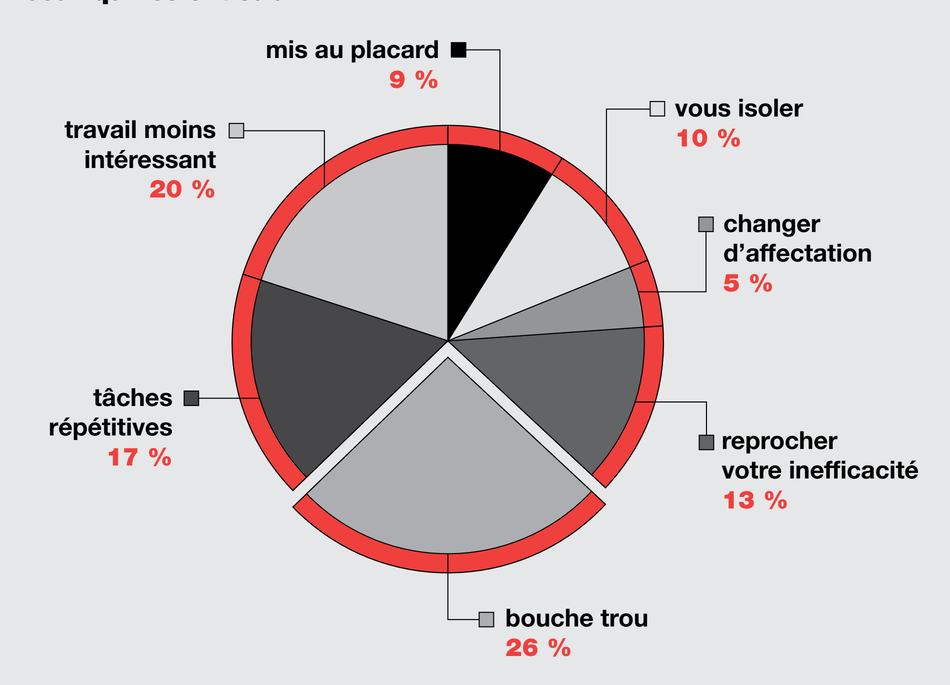
- certains jeunes disent ne pas vouloir travailler dans des équipes de vieux
- des jeunes sont préférés aux seniors : renouvellement d'un contrat aidé, changement d'équipe.

Le cas du comportement d'un DE lors d'un accueil physique est aussi évoqué.
Les cas évoqués relèvent-ils tous de comportements discriminatoires flagrants ? Sans être témoin des faits on n'est pas bien placé pour en juger. Il semble bien cependant que dans plusieurs cas la ligne jaune a été bien chevauchée voire franchie. ■

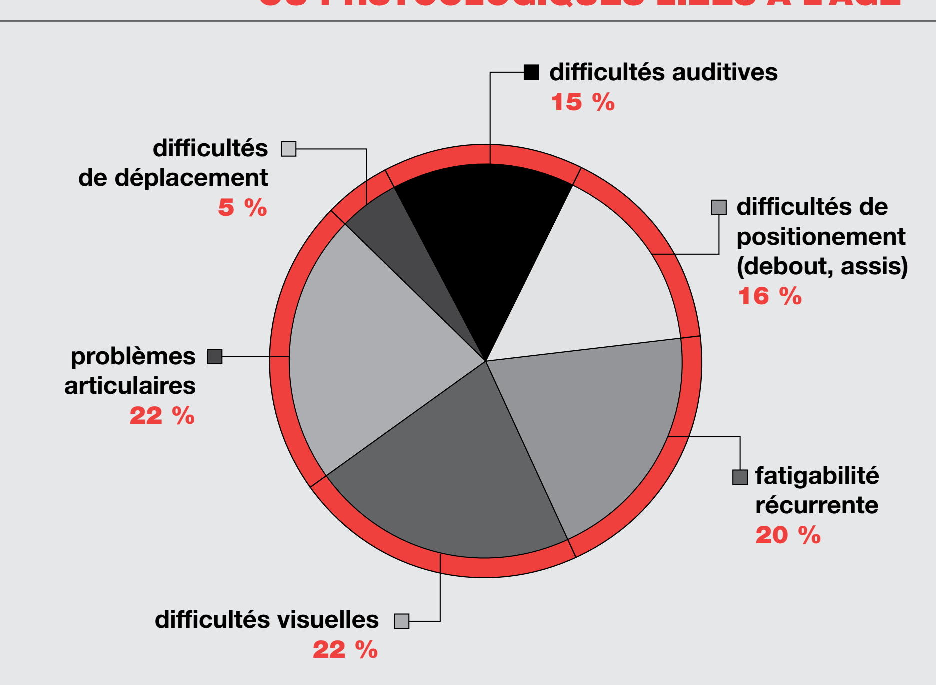
Le dépouillement de cette enquête a été assuré par le secteur retraité du SNU Pôle Emploi FS, coordonné par Joseph Gabriac.

Graphique 1 ▸ MESURES DE RÉTORSION LIÉES À L'ÂGE

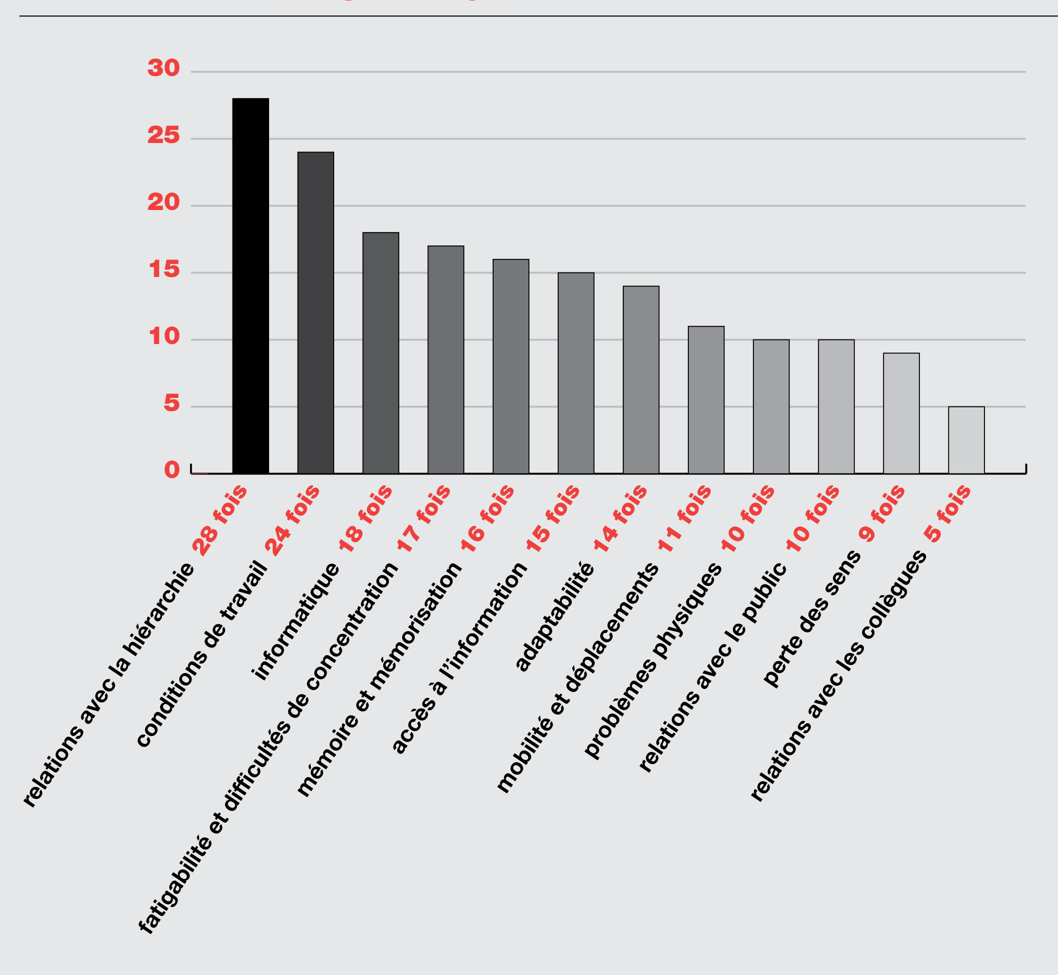
Pour ceux qui les ont subi...



Graphique 2 ▸ DIFFICULTÉS PHYSIQUES OU PHSYCOLOGIQUES LIÉES À L'ÂGE



Graphique 3 ▸ PRINCIPAUX PROBLÈMES RENCONTRÉS LIÉS À L'ÂGE




Travailler plus longtemps pour gagner moins... ▲

Modalités de calcul du régime sur-complémentaire dit "régime fermé"

(a) Retraite totale annuelle garantie pour le temps passé à l'Anpe, évaluée au 30/06/1999 =
2% (traitement brut hors prime du mois de juin 1999 x 12) x (nombre de trimestres validés /4)

(b) Retraite Sécurité Sociale =
(Salaire annuel moyen x 50 %) x (nombre de trimestres d'activité validés à l'Anpe au 30 juin1999 /150).
Le salaire annuel moyen se calcule à partir de la reconstitution de carrière fournie par la Sécurité Sociale. Il est égal au total des meilleurs salaires bruts annuels limités au plafond de la Sécurité sociale (salaires déclarés chaque année et revalorisés par la Sécurité sociale selon des coefficients de revalorisation applicables en 1999), divisé par un nombre d'années qui dépend de sa date de naissance. (cf. tableau çi-dessous)
Les salaires sont recherchés dans la période d'activité professionnelle ANPE ou non antérieure au 01/07/1999

(c) Retraite Ircantec annuelle =
Nombre de points cotisés au 30/06/1999 (hors points gratuits, bonifications et majorations et points cotisés en congé de fin d'activité ou obtenus en qualité de vacataire ou de temporaire) x valeur du point au 30/06/1999 (c'est à dire 2,412 francs ou 0,37euros).

Montant annuel de la retraite sur-complémentaire = (a)-(b)-(c)
Au moment du départ à la retraite, une fois établi le montant annuel de retraite sur-complémentaire (valeur au 30 juin 1999) selon les modalités de calcul expliquées ci-dessus, le montant du compte individuel est transformé en rente. Celle-ci est complétée si besoin par une 2ème rente prise sur le fonds collectif. Cette ou ces rente(s) est/sont convertie(s) par la CDC en points d'indice de la fonction publique (valeur au 30 juin 1999). Pour obtenir le montant actualisé de sa retraite sur-complémentaire, il suffit de multiplier les points d'indice par leur valeur au jour du départ en retraite. ■

Anne-Marie Gourdain

ANNÉE DE NAISSANCE	NOMBRE D'ANNÉES RETENUES
1940	17
1941	18
1942	19
1943	20
1944	21
1945	22
1946	23
1947	24
1948 et au-delà	25

Régime de retraite supplémentaire ANPE créé au 1er juillet 1999

Ont acquis des droits dans ce régime de retraite les agents ANPE en poste au 1er juillet 1999 ou entrés entre cette date et le 1er janvier 2009.

L'acquisition des droits s'arrête à la date d'option pour la CCN puisqu' à partir de cette date, il n'y a plus de paiement de cotisations. Mais les droits acquis restent acquis jusqu'au départ en retraite. Ce régime remplace celui de la retraite surcomplémentaire fermé au 30 juin 1999. Mais son principe est très différent. c'est un système uniquement à cotisations définies (on sait combien on cotise mais le niveau de remplacement de la retraite par rapport au salaire n'est pas fixé). C'est une retraite encore par capitalisation : l'argent des cotisations est placé sur les marchés financiers. Les droits y sont exprimés en points.

La constitution de cette retraite se fait à partir d'une cotisation de 3 % sur le salaire, partagée entre l'ANPE : 1,80 % et l'agent : 1,20 %. La cotisation payée permet d'acquérir des points. Valeur d'acquisition du point : 2,83 € au 1er janvier 2010. Un bulletin de situation de compte est envoyé annuellement.

Calcul de la rente. Elle se calcule ainsi quand la retraite Sécurité Sociale est prise à taux plein et en l'absence de l'option de réversion : Nombre de points acquis X valeur de service du point à la date de départ en retraite. Valeur de service du point au 1er janvier 2010 : 0,18 €.

Cas de minoration. Elle est minorée si l'agent part en retraite sans pouvoir bénéficier du taux plein de la retraite du régime de base de la Sécurité Sociale. Coefficient de réduction actuellement appliqué au montant de la rente : 0,2 % par mois manquant (0,6 % par trimestre, 2,4 % par année). La rente est minorée aussi si le retraité opte pour l'octroi d'une réversion en faveur de son conjoint (50 % de la retraite pour son conjoint après son décès). Cette option se décide au moment du départ en retraite et est définitive. La minoration varie de 85 à 96 % selon l'âge du conjoint. Les retraites ne sont pas « externalisées » comme dans le cas de la retraite surcomplémentaire où le capital est remis à l'assureur en contrepartie du versement de la rente. Ici elles sont versées directement par le régime. Leur revalorisation dépend donc de l'évolution du régime. Tous les ans la CPPSS (voir l'article qui lui est consacré) vérifie l'état de santé du régime en projetant son évolution sur 40 ans. Pour cela l'actuaire conseil réalise des scenarii en posant des hypothèses et en faisant varier plusieurs paramètres comme le nombre de cotisants, l'âge de départ à la retraite, le taux des placements. Après quoi, en fonction des résultats, le Directeur Général décide d'augmenter ou non la valeur d'acquisition et la valeur de service du point. ■

Anne-Marie Gourdain

Régimes complémentaires des ex-agents de l'ANPE : la CPPSS

Il s'agit de la Commission paritaire pour la protection sociale surcomplémentaire des agents de l'ANPE.

Deux fois par an (fin juin et début décembre) le DG consulte cette instance paritaire pour suivre l'exécution des contrats obligatoires de maintien du revenu, et de retraites (régime de retraite surcomplémentaire mis en place en 1991 et fermé en 1999 ainsi que celui de retraite supplémentaire ouvert depuis le 1er juillet 1999). Assistés par un expert financier et deux actuaires, les 11 représentants de l'Établissement et les 11 représentants des syndicats représentatifs, selon les résultats des élections professionnelles 2009, reçoivent les prestataires gestionnaires des contrats : l'UNPMF qui gère le contrat de maintien du revenu, la CNP et la CDC qui gèrent les contrats retraite. Pour tous les contrats, le premier souci de la CPPSS est de s'assurer du bon équilibre des comptes et que les prestations dues (part de salaire maintenu et les rentes ou capitaux de retraite) pourront être versées, conformément aux engagements, pris aujourd'hui, demain et après-demain. Pour cela, elle surveille notamment les placements financiers opérés par la CNP pour les régimes de retraite qui, ne l'oublions pas, sont des régimes par capitalisation. Enfin, pour la retraite supplémentaire ouverte en 1999, son avis est sollicité chaque année pour fixer la valeur d'achat du point retraite et sa valeur de service. Elle s'inquiète aussi de la qualité du traitement des dossiers et de l'information donnée aux agents et aux retraités. ■

Anne-Marie Gourdain

VOUS VOUS POSEZ DES QUESTIONS, VOICI QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

Réforme des retraites : quel bilan ?

C'est sur le long terme qu'on mesure les effets catastrophiques des réformes des retraites. Ainsi, selon le COR, la retraite nette moyenne s'élevait en 2007 à 72 % du salaire moyen net. En 2050, elle ne s'élèverait qu'à 59 %. Le CERC estime la baisse du pouvoir d'achat des retraités de la fonction publique à 0,5 % par an, tandis que celle des salariés du privé est située à 0,9 % (régime de base et complémentaires confondus).

Divers mécanismes des réformes récentes ont conduit à cette situation :

- Régime de base, le calcul du montant de la retraite sur 25 années (au lieu de 10) a entraîné une baisse de la retraite initiale, tandis que son indexation sur les prix (au lieu des salaires) a aggravé encore cette baisse
- Complémentaires, c'est l'augmentation du "prix d'achat" du point et la baisse du point de "base au calcul" de la retraite qui sont à mettre en cause.

Pourquoi faut-il défendre à tout prix la retraite à 60 ans ?

Pour certains, l'allongement de la durée de cotisation (40 ans, puis 41 ans, puis 42 ans ?) enlèverait tout intérêt au maintien de l'âge légal de la retraite à 60 ans. Mais alors comment expliquer l'acharnement du gouvernement à vouloir supprimer cette date butoir ? En fait il ne s'agit pas du maintien d'un droit virtuel pour les salariés mais que ces derniers, s'appuyant sur ce droit, puissent lutter encore et encore pour une retraite à taux plein dès 60 ans.

L'autre raison de défendre la retraite à 60 ans s'appuie sur la crainte, pas du tout chimérique, que la disparition de cette date butoir risque fort de faire sauter le verrou des 65 ans. Le Medef en fait d'ailleurs son cheval de bataille, lui qui a cherché dans un passé récent et cherche encore plus que jamais à ne plus financer les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans. N'a-t-il pas enregistré un premier succès avec l'interdiction de la retraite d'office avant 70 ans ?

Et que dire de ceux qui ont commencé à travailler très tôt et qui ont souvent occupé des emplois pénibles ? Reculer l'âge légal de départ en retraite est intolérable car ils ont largement les annuités nécessaires dès 60 ans et leur espérance de vie, en raison des mauvaises conditions de travail qu'ils ont connues, est nettement en deçà de la moyenne. Chercher à retirer aux plus défavorisés une partie du peu qui leur reste, n'est-ce pas une honte ?

Tout faire pour prolonger la durée d'activité au-delà de 60 ans c'est aussi se situer dans une logique d'exploitation à outrance de la main-d'œuvre. Une véritable politique de solidarité suppose au contraire qu'un effort particulier soit fait dans deux directions : en faveur des seniors de 55 à 60 ans pour adapter leurs emplois à leurs difficultés liées à l'âge et en faveur des jeunes qui ne doivent pas percevoir le maintien dans l'emploi de leurs aînés comme une concurrence.

Comment financer nos retraites ?

Selon les hypothèses du COR, le PIB aura doublé en 2050. En 2010, les retraites représentent 13 % de celui-ci. En 2050 ce taux passerait à 18 %. C'est donc une différence de 5 points pour lesquels il faut trouver un financement.

À en croire les campagnes de désinformation actuelles, l'allongement des durées de cotisation serait la solution miracle. Le Medef, lui, n'a aucun complexe : il exige purement et simplement l'allongement de la durée de cotisation à 45 ans alors qu'il continue à licencier à tour de bras les plus de 55 ans voire même parfois les plus de 50 ans. Actuellement les 2/3 des salariés du privé prenant leur retraite ne sont plus au travail (situation de chômage, maladie, invalidité), on ne voit pas comment l'augmentation de la durée de cotisation permettrait de renflouer les caisses de retraite.

Si le pouvoir se focalise sur l'allongement de la durée de cotisations, c'est que, soucieux de préserver sa clientèle, il ne veut absolument pas toucher notre système fiscal et les transferts de solidarité.

En un mot, en période de crise il est moins question que jamais de partager les richesses. Pourtant, les inégalités d'aujourd'hui ne sont pas une fatalité. Et augmenter la part des dépenses de 5 points du PIB d'ici à 2050 est tout à fait possible à condition qu'on ne fasse pas toujours payer les mêmes.

Voici quelques pistes tout à fait réalisables :

- Lutter contre le chômage de masse et favoriser ainsi de meilleures entrées de cotisations.
- Relever les cotisations patronales qui stagnent depuis 30 ans.
- Taxer la valeur ajoutée des entreprises ainsi que les revenus financiers et des grands patrimoines.
- Diminuer les dividendes versés aux actionnaires.
- Arrêter les "retraites chapeaux" et autres stock-options dont bénéficient les dirigeants d'entreprises.
- S'attaquer aux niches fiscales qui ne bénéficient qu'aux seuls privilégiés.
- Et, si cela s'avère absolument nécessaire, augmenter de façon raisonnable les cotisations.

Tout ceci demande évidemment que les plus favorisés se rendent compte qu'il n'est nullement de leur intérêt de voir les plus défavorisés sombrer encore plus bas à moins qu'ils ne veuillent préparer des lendemains qui déchantent y compris pour eux. ■

Article inspiré par le site : www.fondation-copernic.org/spip.php?article302.
Avec nos remerciements.

RÉFORME DES RETRAITES

Les salariés vont payer !

Bernadette Groison est la nouvelle secrétaire générale de la Fédération Syndicale Unitaire. Elle succède à Gérard Aschieri à la tête de la Fédération. B. Groison nous a accordé une interview le jour même où le ministre du travail, Éric Woerth, présentait le projet gouvernemental.

Modes d'Emplois : Une première réaction aux propos du ministre ?

Bernadette Groison : L'allongement de la durée de cotisation et le passage de 60 à 62 ans comme âge minimum de départ à la retraite confirment la volonté du gouvernement d'allonger la durée du travail. Ensuite, ce dernier va faire payer 90 % de la réforme aux salariés, puisque seuls 10 % seront à la charge de la fiscalité. Enfin, c'est une réforme brutale, avec des conséquences prévisibles sur le niveau des pensions. Rien sur l'emploi, rien sur la sortie de crise.

MDE : Le gouvernement semble vouloir opposer fonctionnaires et salariés du secteur privé…

BG : Le pouvoir actuel veut nous entraîner dans un piège ! Or, dans la fonction publique, il y a aussi des bas salaires, comme dans le privé, les conditions de travail se dégradent. Un fonctionnaire sur deux, partant à la retraite, n'est pas remplacé. Dans l'éducation nationale, c'est 16,000 postes qui disparaissent en 2010 ! Ces orientations ont des conséquences lourdes sur les conditions de travail. Les fonctionnaires n'ont pas de retraite complémentaire. Avec l'alignement public/privé, ils vont perdre 3 % de pouvoir d'achat. La situation économique est mauvaise, entraînant une dégradation de l'emploi, dans le privé comme dans le public. La réforme des retraites, c'est la dernière couche du millefeuille, après les salaires bloqués et l'amputation du pouvoir d'achat. Les femmes en sont des victimes particulières. Dans la fonction publique, il peut y avoir jusqu'à 38 % de différence de salaire au détriment des femmes ! On appauvrit les fonctionnaires. Concernant la dégradation du service public, le gouvernement est en contradiction : d'une part, il affirme que le service public a servi d'amortisseur à la crise et dans la réalité il s'y attaque. En réalité, c'est conforme aux déclarations de Sarkozy sur la remise en cause du modèle social français.

MDE : Nous en sommes à la troisième réforme. La dernière date de 2003. Quel bilan en tirez-vous ?

BG : Il n'y a pas eu de bilan fait par le gouvernement, contrairement aux engagements pris. Mais nous savons que la réforme de 2003 a entraîné une détérioration du système pour tout le monde. De plus, elle n'a pas assuré l'avenir du système de retraites. La recette est la même pour la réforme à venir : faire payer les salariés. C'est inadmissible ! Il y a d'autres sources de financement qui ne sont pas exploitées : 20 % des entreprises ne cotisent pas, profitant de niches fiscales auxquelles on ne touche pas ; certains revenus ne sont pas taxés. Enfin, la situation économique entraîne une équation simple : moins il y a d'emplois, moins il y a de cotisants.

Cette réforme, comme les autres, ne garantit pas l'avenir de nos retraites, que ce soit pour le privé ou le public. On nous dit qu'un comité de pilotage, présidé par le ministre, vérifiera que les gouvernements n'iront pas au-delà de leurs engagements, avec un gel du financement de l'État. Ce comité proposera des ajustements. On peut parier qu'ils ont fort peu de chances d'aller dans un sens favorable aux salariés et aux retraités.

MDE : Que propose la FSU ?

BG : Tout d'abord, pas d'allongement de la durée de cotisation. Ça pénalise d'abord les salaires faibles et moyens, les travailleurs aux carrières heurtées… et les femmes ! Ensuite, mettre à contribution les ressources fiscales ou sociales dont j'ai parlé précédemment. Aujourd'hui, nous sommes en difficulté parce que c'est la crise. Demain, ce ne sera peut-être plus le cas. Il faut chercher de nouvelles ressources, particulièrement du côté de la fiscalité. S'attaquer aux niches fiscales et aux exonérations en tous genres. Nous refusons l'alignement par le bas. Il y a d'autres mécanismes sur lesquels il faut jouer.

MDE : La mobilisation du 24 juin a été un succès. Mais cela ne suffira pas. Que faut-il faire pour que le gouvernement recule ?

BG : Le gouvernement a longtemps joué au chat et à la souris. Maintenant, nous connaissons son projet. Je le répète, il ne faut pas tomber dans le piège de l'opposition public/privé. La riposte doit être commune. Elle doit être interprofessionnelle. Tout le monde est concerné. Nous représentons tous les salariés. Contre le projet du gouvernement, il nous faut défendre une réforme qui fasse contribuer tous les revenus. La prochaine étape, c'est le conseil des ministres du 13 juillet et la présentation du projet de loi.

Il faut d'ores et déjà prévoir les rendez-vous de septembre. C'est avec une forte mobilisation, la plus large possible que nous pourrons peser. Sonnons l'alarme ! ■

Propos recueillis par Claude Cherblanc

La réforme des retraites, c'est la dernière couche du millefeuille, après les salaires bloqués et l'amputation du pouvoir d'achat.



Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU. ▲



La retraite, mode d'emploi texte en application en 2010

À Pôle Emploi que le contrat de travail soit de droit public ou droit privé c'est la CNAV, retraite de base, qui est le gestionnaire de la retraite. C'est une retraite par répartition. Les cotisations des assurés en activité servent à financer les retraites et permettent d'ouvrir des droits pour la future retraite. Les retraites sont basées sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle. Cet article ne concerne que les retraites par répartition du régime général. (Il existe aussi les régimes agricoles, commerçants ou encore de la maison des artistes, etc.)

Quand partir ?

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein il faut réunir deux conditions : avoir 60 ans et le nombre de trimestres requis. Le salaire annuel moyen SAM (moyenne des salaires annuels soumis à cotisations) et le TAUX et la durée d'assurance sont les trois éléments pour le calcul du montant de la retraite au moment de sa liquidation. Le Salaire Annuel Moyen (SAM) est revalorisé tous les ans.

La retraite = SAM x Taux* (nb de trimestres cotisés* / nb de trimestres maximum possibles).

*Les périodes d'assurances qui ont donné lieu à versement de cotisations obligatoire ou volontaire.

Qu'entend-on par trimestres ?

Les trimestres sont les périodes d'assurances qui ont donné lieu à versement de cotisations obligatoire ou volontaire.

Pour valider un trimestre il faut l'équivalent de 200 SMIC horaire soit 1 772 euros en 2010. La validation maximale est de 4 trimestres par an.

Les périodes rachetées ou assimilées

- On peut racheter des périodes pendant lesquelles on ne pouvait pas cotiser (travail à l'étranger, activités bénévoles de tierce personne).
- Les périodes assimilées sont des périodes d'interruption de travail assimilées à des périodes d'assurance pour l'ouverture des droits et le calcul de la retraite (maladie, maternité, accident du travail, service militaire)

Attention : la nouvelle réglementation prévoit que pour les enfants nés après 2010, si les parents en font la demande conjointement, ces trimestres peuvent être octroyés au père ou être partagés entre le père et la mère.

Le nombre de trimestres maximum possibles est l'un des enjeux de la bataille actuelle moins il y en a plus votre taux vous est favorable. Pour obtenir le taux maximum (ou taux plein de 50 %) il faut, depuis la loi de 2003, selon votre date de naissance :

- ➔ avant 1948 ➔ **160** trimestres de cotisations
- ➔ avant 1949 ➔ **161**
- ➔ avant 1950 ➔ **162**
- ➔ avant 1951 ➔ **163**
- ➔ avant 1952 ➔ **164**

La validation d'un trimestre équivaut à un salaire déclaré au moins égal à 200 fois le SMIC horaire soit 1 772 euros en 2010. La validation maximale est de 4 trimestres par an.

Condition d'âge

L'ouverture des droits à la retraite est à 60 ans (depuis 1982). Si à 60 ans vous n'avez pas assez de trimestres vous pouvez travailler jusqu'à 65 ans et prendre la retraite quand les trimestres sont complets. Si vous n'avez pas vos trimestres, le taux de 50 % subit une décote. À partir de 55 ans, si l'on remplit les conditions d'attribution d'une retraite, pour les travailleurs reconnus handicapés. Entre 60 et 65 ans si l'on est reconnu inapte au travail ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou ouvrière mère de 3 enfants. Exception pour les carrières longues (ceux qui ont débuté leur carrière entre 14 à 17 ans) qui permet de partir a taux plein avant 60 ans. Depuis 2009, il n'y a plus d'obligation de partir à 60 ans si tous les trimestres sont acquis.

La décote

Si, à la date de liquidation, vous ne réunissez pas la totalité des trimestres votre retraite sera amputé de 1,25 % par trimestres manquant.

La surcote

C'est une majoration appliquée au montant de base de votre retraite si vous continuez à exercer une activité après 60 ans (en ayant vos trimestres pour obtenir un taux plein). Chaque trimestre cotisé = 1,25 %.

Cumul emploi retraite

Il est possible de cumuler intégralement votre retraite et le revenu de votre nouvelle activité dès 60 ans si votre retraite est à taux plein, ou a défaut à partir de 65 ans.

Majoration

Pour les retraites prenant effet avant le 1er avril 2010 un trimestre est accordé à la naissance, à l'adoption, ou l'éducation d'un enfant jusqu'à son 16e anniversaire. Limité à 8 trimestres. À compter du 1er avril 2010 ces mesures sont remplacées par 3 nouvelles mesures : une majoration au titre de la maternité, de l'adoption ou confié par décision de justice. Mais aussi pour :

- congé parental d'éducation
- pour éducation d'un enfant handicapé
- pour les assuré(es) de plus de 65 ans
- conjoint à charge
- pour les travailleurs handicapés

Rachat de trimestres

Si la carrière comporte des périodes non validées il existe 3 dispositifs permettant de compléter sa carrière : le versement pour la retraite, le rachat des cotisations et la régularisation de cotisations arriérées.

Handicapé

Pour les titulaires de la carte d'invalidité, d'une pension d'invalidité ou allocataire de l'AAH, la retraite est calculée d'office au taux maximum. Pour ceux qui cotisés sur de faibles revenues et qui ont une carrière complète (160 ou plus), la retraite de base est augmentée afin d'être portée à un montant minimal dit « minimum contributif ». Celui-ci est appliqué seulement si vous bénéficiez du taux plein. Son montant maximum est de 533,51 € est réduit en fonction de la durée de carrière. Le montant de la retraite ne peut être supérieur à un montant maximum équivalent à 50 % du salaire plafond de la S.S.

Le minimum vieillesse ou ASPA

À 65 ans (ou à 60 ans en cas d'inaptitude au travail), quels que soit la durée de votre carrière et le montant de votre pension, vous pouvez bénéficier d'un minimum vieillesse appelé ASPA. Il est attribué, sous condition de ressources par le fonds de solidarité vieillesse. Il est d'un montant de 708 €. Les sommes de cette allocation sont récupérables sur la partie de votre succession au-delà de 39 000 euros...

La réversion

Elle est de 54 % du montant de la retraite que percevait le conjoint.

Le droit à l'information

Un relevé de situation individuel est envoyé à tous les salariés, il récapitule toute la carrière dans les différents régimes auxquels il a cotisé. L'estimation indicative globale vous est envoyée si vous ap-prochez de l'âge de la retraite, elle comporte les mêmes éléments que le relevé de situation individuelle auquel s'ajoute une évaluation du montant de la retraite à différents âges de départ possibles entre 60 et 65 ans. Le départ à la retraite est toujours fixé au premier jour du mois.

Fiscalité

Si votre revenu fiscal de référence est supérieur à un certain seuil, vous êtes assujetti à la CSG. Suivant le niveau il est de 6,6 % ou 3,8 %. Le prélèvement au titre de la CRDS est de 0,5 %. Si le revenu fiscal est inférieur à un certain seuil vous pouvez être exonéré.

Avertissements

La retraite n'est pas attribuée automatiquement, il faut en faire la demande. Prenez soin de vérifier auprès de vos caisses de retraite complémentaire les conditions de leur attribution. Et surtout garder tous les justificatifs de salaires même les plus petites missions (les petits ruisseaux font les grands rivières). ■

André MOMEIN

Document réalisé à partir du dossier CNAV de février 2010

LA RETRAITE EN FRANCE : QUELQUES DATES DE 1945 À AUJOURD'HUI POUR RAFRAÎCHIR NOTRE MÉMOIRE

1945-1992 : des évolutions positives

	RÉGIME DE BASE	RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES
1945	Ordonnance des 4 et 19/10 instaurant le système par répartition dans le cadre de la création de la Sécurité Sociale conformément au programme du Conseil National de la Résistance	
1946	Loi du 13/09 généralisant l'assurance vieillesse	
1947		Création de l'AGIRC (cadres)
1948	Loi du 17/01 créant 4 régimes de non-salariés	
1961		Création de l'ARRCO (non cadres)
1970	Le niveau des pensions est augmenté. La majoration de la durée d'assurance par enfant est créée. Les périodes d'interruption professionnelle sont prises en charge	
1971		Création de l'IRCANTEC
1971	Loi du 31/12 faisant passer de 120 à 150 trimestres pour la retraite à taux plein sur la base des 10 meilleures années	
1972	Loi du 03/07 alignant les artisans et commerçants sur le régime général	Loi du 29/12 : les retraites complémentaires sont généralisées à l'ensemble des salariés du privé.
1974	Loi du 24/12 instaurant une compensation financière entre les divers régimes	
1982	Loi du 26/03 fixant l'âge légal de la retraite à 60 ans (au lieu de 65 ans) pour les carrières complètes de 37,5 années	L'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans est pris en compte par L'ARRCO et l'AGIRC
1986	Loi du 06/04 abaissant progressivement à 60 ans l'âge légal de départ en retraite des exploitants agricoles	
1991		Création d'une retraite Sur Complémentaire à l'ANPE garantissant 2 % du dernier traitement brut par année d'activité

1993-2010 : des évolutions de plus en plus négatives

	RÉGIME DE BASE	RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES
1993	Loi du 22/07 sur les retraites du secteur privé : • pour le calcul du montant, on passe des 10 années aux 25 meilleures années • la durée d'assurance est portée progressivement à 40 ans pour une retraite complète • le Fonds de Solidarité Vieillesse est créé destiné à financer le minimum vieillesse et les périodes de chômage	
1984		Loi du 08/08 : nouveau cadre juridique pour les Institutions de Régimes complémentaires
1995	10/12 : retrait du projet Juppé de réforme des régimes spéciaux sous la pression des mouvements de grèves et des manifestations	
1996		25/04 : accords AGIRC ARRCO instituant la compensation financière entre les 2 régimes
1998	A partir du 01/01, les retraites sont soumises à la CSG	
1999	Un Fonds de Réserve des Retraites est créé	01/01 : le régime unique ARRCO est mis en place30/06 : fin du régime Surcomplémentaire ANPE 199101/07 : début du nouveau régime supplémentaire ANPE par points
2000	10/05 : décret créant le Conseil d'Orientation des Retraites (C.O.R.) chargé de suivre l'évolution des régimes, de conduire des études prospectives et de mettre ne place une coordination	Fin 2000 : Le Medef décide de ne plus financer les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans. Après avoir bloqué durant un trimestre le financement, il est obligé de reculer devant l'ampleur des manifestations
2001		19/02 : loi instituant les Plans Partenariaux d'Épargne Volontaire 14/03 : création de l'AGFF assurant le financement de la retraite complémentaire des salariés du privé de 60 à 65 ans
2003	13 et 25 mai : grandes manifestations contre l'avant-projet de loi Fillon sur les retraites. 21/08 : loi portant réforme des retraites : • Fonction Publique : la durée d'assurance passe de 37,5 à 40 ans, les pensions sont indexées sur les prix, • instauration d'un système de surcotes et de décotes • prévision d'allongements ultérieurs en fonction de l'espérance de vie • départs anticipés prévus pour les salariés ayant commencé à travailler très tôt	21/08 : loi Fillon • les plans d'épargne salariale transformés en plans retraite (PERCO) • un régime facultatif de retraites par capitalisation est créé dans le privé (PERP) • un régime Additionnel est créé pour les fonctionnaires pour prendre en compte leurs primes
2008	Extension de la durée de cotisation de 40 ans aux régimes spéciaux (SNCF, RATP etc.)Renforcement du système des surcotes Emploi : • libéralisation du cumul emploi-retraite • interdiction de la mise à la retraite d'office avant 70 ans	
2009	01/01 : augmentation d'un trimestre par an jusqu'en 2012 de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein (41 ans soit 164 trimestres à terme)	Le Medef menace à nouveau de ne pas financer les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans
2010	Détail des mesures dévoilées à la mi-juin : •.. • débat parlementaire en septembre	Le Medef est en embuscade pour remettre en cause les butoirs des 60 et 65 ans

Comment dire retraite ?

En Espagnol, en Allemand, en Turc, en Wallof, en Arménien ou dans une langue slave. Peut importe direz vous. Pas si sur car un petit détour philologique peut vous en apprendre beaucoup sur la manière dont ces diverses cultures ont donné du sens à la chose.

En Français c'est simple et à l'évidence "nous" voyons les retraités "en retrait", un peu sur le côté, en tous les cas pas au milieu ni sur le devant de la scène. Les Anglais et les États-Uniens aussi avec "**RETIREMENT**". Mais les Espagnols (et les Portugais) voient la vie du retraité de façon très différente car le mot utilisé est carrément "**JUBILATION**". On rêve sur les châteaux en Espagne ou on pourrait prendre son pied... Même si cela vient bien sûr de jubilé qui exprime le droit acquis après de longues années de travail.

Les Wallofs c'est-à-dire une bonne partie de la population de l'Afrique de l'Ouest (majoritaire au Sénégal et nombreux autour) disent tout simplement "**GÉRALLIGUEY**" ce qui se traduit par "la fin du travail". C'est une manière de voir la chose. (Informations recueillies auprès de l'ambassade du Sénégal).

Retraite, en polonais se dit "**EMERYTURY**" et " retraité", "**EMERITE**". La racine latine fait référence au mot français "Émérite" que l'on accole généralement aux professeurs (souvent "distingués") à la retraite... Et si l'on va un peu plus loin, le mot polonais fait allusion au caractère expérimenté, chevronné, remarquable du retraité... La Pologne est un beau pays qui sait reconnaître la valeur des ses vieux travailleurs.

Les Turcs disent **EMEKLILIK** c'est-à-dire "celui qui a travaillé" (et qui a mérité) avec une connotation de reconnaissance. Les langues scandinaves, les langues germaniques et aussi les langues Slaves utilisent une variante du mot pension. Rien sur le travail fourni ni sur l'estime que l'on peut (et doit) avoir envers les travailleurs. Quasiment un rentier. Le nord serait-il froid ?

En Chinois ça se "complique" avec deux mots **TUI XIÙ** (prononcez Toui Chhhioù) se retirer pour cultiver son âme et son corps et pour un cadre **LI XIÙ** (li Chhhioù) s'éloigner. Le cadre ne se retire pas il s'éloigne ...

Enfin les Arméniens utilisent le mot "**HANKÉSATOSAG**" avec deux racines : Hanké pour repos et satosag pour pension. Le repos par la pension.

Qui me donnera les mots en Japonais ou en Arabe ? Il sera le bienvenu et je les transmettrais. Mais celui que je préfère c'est la jubilation Ibérique ! ■

Article forgé par Schmidt Legoff du secteur retraité du SNU.



« Modes d'Emplois » est édité par le SNU, Syndicat National Unitaire Pôle Emploi FSU, 43/45 rue de Javel, Paris XVe. syndicat.snu@pole-emploi.fr

Directrice de la publication : Colette Pronost Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Claude Cherblanc – claude.cherblanc@pole-emploi.fr – et Marie-Christine Delmée Comité de rédaction : Anne Lecoq, Sylvette Uzan Chomat, Noël Daucé, Claude Kowal, Joseph Romand, Philippe Sabater, Emmanuel M'hedhbi, Anny Barreau, Leïla Salière Trabelsi, Michel Breuvard, Bruno Rodrigues, Françoise Voisenet, Jean Charles Steyger, Valérie Hoingne, Viviane Driquez. Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 ▮ Conception graphique : Thierry Palau - www.graphitit.com ▮ Illustrations : Michèle Le Bas ▮ Imprimé par ROTOGRAPHIE, 2, rue Richard Lenoir, 93 100 Montreuil.
N° ISSN : 1631-7777 ▮ N° CPPAP : 0907 S 06221.
Abonnement : quatre numéros par an, 6 € ▮ www.snutefifsu.org



La réforme aura des effets immédiats. ▲

Un bon vieux est un vieux mort !*

Il y a 50 ans, on pensait que l'augmentation de l'espérance de vie était un progrès. Aujourd'hui, c'est un problème. Là où l'on versait une petite retraite à un pauvre bougre de pue la sueur, qui poussait son dernier soupir discrètement, après quatre ou cinq ans d'un repos (vraiment mérité ?), on se retrouve à servir une pension, parfois, pendant 30 ans, à des vieux pétants de santé qui vous grillent la politesse, le matin, chez le marchand de journaux ou le boulanger. Un scandale qui doit cesser.

Près de 16 millions de retraités

Certes, ils ne sont pas tous dans la même situation. Entre un Henri Proglio - Riton les beaux biftons - PDG de Véolia et d'EDF, qui touchera 13 millions d'euros de retraite chapeau et le pépère, bénéficiaire de l'allocation de solidarité aux personnes âges – l'ASPA - d'un montant annuel de 8 500 euros, ce n'est pas le même problème. L'ASPA, c'est le nouveau nom du minimum vieillesse. L'ASPA, ça fait penser à la SPA. Les retraités, c'est un peu les vieux animaux du travail, en quelque sorte. Mais je digresse.

Riton, une fois en retraite, continue de se vautrer au bord de l'une de ses piscines. Le pépère qui touche l'ASPA, lui, va, chaque matin, chercher son museau vinaigrette au Lideule le plus proche.

Ils nous creusent les déficits !

Riton et Pépère, ils sont bien gentils, mais à palper de la thune à rien faire, ils nous creusent les déficits aussi sûrs qu'un fossoyeur municipal prépare la dernière demeure des futurs électeurs fantômes de l'ancien maire de Paris. Surtout Riton. « On » nous annonce des chiffres qui donnent le tournis. Selon les hypothèses, entre 56 et 80 milliards d'euros en 2030. Passé un certain nombre de zéros, je ne me rends pas bien compte de ce que ça représente. Mais à voir la tronche catastrophée du ministre du travail, Éric Woerth, par ailleurs, ancien ministre du budget, quand il est interviouvé à la télé, au sujet des retraites, on a l'impression que le naufrage du Titanic + Hiroshima + Nagasaki + le dernier 78 tours de Barbelivien + la présidence de Nicolas Sarkozy, c'est de la rigolade à côté de ce qui nous pend au nez.

Une réforme sans imagination

Dans le document d'orientation du gouvernement « Réussissons une réforme juste », on découvre des solutions financières classiques. Accroissement de la durée de cotisation et de l'âge de départ en retraite, augmentation des contributions salariales, baisse des pensions, par des malus divers et variés. Que du classique. Des recettes, par ailleurs, déjà utilisées et qui n'ont pas empêché les déficits de se creuser. Tu bosseras plus, tu cotiseras plus et, à l'arrivée, tu suceras des cailloux vu que le pécule qui t'attend sera aussi maigre qu'un top-modèle anorexique. Le prétexte ? La démographie. Nous sommes plus nombreux à vivre plus longtemps.

Des solutions innovantes

D'abord, il faut baisser le taux de TVA sur les produits tels que l'alcool et le tabac pour les vieux. Même chose pour les produits alimentaires riches en sucre et en cholestérol. À partir de soixante ans, sur présentation de leur carte d'identité, les personnes âgées ne paieront plus que le taux le plus bas, c'est-à-dire 2,1 %. Nos anciens pourront enfin se faire plaisir autant qu'ils le voudront à peu de frais. Selon un récent rapport de l'OMS : « Un américain meurt plus tôt et passe plus de temps malade que n'importe quel autre individu des autres pays individualisés. » Les raisons avancées ? Tabac, alcool et une alimentation totalement déséquilibrée. Avec une espérance de vie de 70 ans (en baisse), pour un américain né en 1999, soit 3 ans de moins qu'en France, les Étatsuniens sont en train de régler le problème des retraites en douceur. Ils produisent des obèses à la chaîne dont l'espérance de vie se réduit mathématiquement.

Autre solution : plutôt que d'allonger la durée de cotisation, réduisons la durée de versement de la pension ! Dix ans, par exemple, pour quelqu'un qui aurait travaillé quarante-deux ans. Avec une décote de trois mois par année de cotisation manquante. Une fois les vivres coupés, pour survivre, le bureau municipal de bienfaisance attribuera aux vieux des tickets gratos pour aller bouffer du sandwich à la viande hachée et des frites bien grasses chez Mac Quick.

Seules ces solutions radicales permettront de maintenir le départ à la retraite à 60 ans et un haut niveau de pension. Ne me remerciez pas. ■

Guy Yotine

** « Un bon indien est un indien mort. », selon les propos que l'on prête au Général Custer, vaincu et tué à la bataille de Little Big Horn, exonérant ainsi le gouvernement américain de lui verser une pension, Custer étant déjà bien avancé en âge au moment de son peu glorieux trépas.*